

# ハーバード・プロジェクト・ゼロによるGoodWorkプロジェクト ーグッド・ワーク概念の成立過程の分析研究ー

A Study on GoodWork Project by Harvard Project Zero  
- Analytic Study on the Process of Forming the Concept of GoodWork -

福井大学 池内 慈朗

## I はじめに

### 1. 新しい概念としての「グッドワーク」

ハーバード・プロジェクト・ゼロ (Harvard Project Zero) のハーワード・ガードナー (Howard Gardner) の興味は、2006年-2007年の時点ではグッドワーク・プロジェクト (GoodWork Project) を中心とした「グッドワーク (GoodWork) <sup>1)</sup>」。研究にむけられている。グッドワークという概念は、これまでに心理学、社会学、経済学のどの領域にもなかったものである。グッドワークに類する先行研究もほとんどなく、ガードナーらがオリジナルに考えた概念である。

グッドワークの概念および研究を初めて公にしたオリジナルな著書が『グッドワーク：卓越性と倫理が出会う時 (Good Work: When Excellence and Ethics Meet) <sup>2)</sup>』である。2002年に出版され、ガードナーとスタンフォード大学教授ウィリアム・デーモン (William Damon)、前シカゴ大学教授で現在クレアモント大学教授ミハリー・チクセンミハイ (Mihaly Csikszentmihalyi) の3者による共著である。グッドワークの定義づけは、ガードナーによると「技術的に優秀であると同時に、倫理的、道徳的かつ責任のある結果を求めるような仕事」をさしているという。

アインシュタインの理論も平和利用すれば原子力発電に用いられるが、悪用すれば核兵器開発となる。事実をねじ曲げて報道するジャーナリスト、研究論文のデータの食い違いを無視したり、データを改ざんする科学者、高額の治療費のみ払える患者しか相手にしない医者なども存在するのが現実社会である。これらの世の中の不条理に対して、何かが間違っていると考えて起こした学者としての行動が、当代きっての3賢者たちのこのグッドワーク・プロジェクトなのである。

本論考では、ガードナー、デーモン、チクセンミハイら3者の各研究とグッドワークの概念の成立過程について分析していきたい。また、グッドワークの概念が、グッドワーク・プロジェクトで、医学、教育、美術などの分野とどのように関わり、どのように活かされているのか紹介しておきたい。

近年、これまでの統計を駆使した量的研究は陰をひそめ

てきており、ガードナーらが行った研究法にみられる、質的研究法が、わが国の心理学研究、教育学研究はもとより、現在の米国の教育学、美術教育でも研究の中心となってきたが、グッドワークの研究過程で行なわれた質的研究法の手法を、実際のインタビューをもとにみていきたい。さらにガードナーのMI理論と道徳的知能についての関係についても分析していきたい。

### 2. 各分野のプロフェッショナルと「グッドワーカー」

特に米国での成功は、アメリカン・ドリームに象徴されるように金銭的成功、地位の向上であって、利益を生まない慈善的精神を含んだ仕事や、利他的な仕事にはあまり目もくれない。また様々な分野のプロフェッショナル、ほとんどの専門家と呼ばれる人たちの多くは、倫理的、および非倫理的な混合した行為を日々行いつつ、ある種の罪悪感も持ち合わせていることもガードナー、デーモン、チクセンミハイら3者の行なったグッドワークの調査でみえてきた。1995年から2000年までに調査した分野では、ジャーナリズム、遺伝子工学、医学、演劇、法曹界、ビジネス、スポーツ、大学教員などのプロフェッショナルリズムの分野で700人以上の調査をとったものである。その結果から、ガードナーらは、どのような職業や分野にも、このような「グッドワーカー」が存在することを見出している。

このように時代は、物理的状況 (material conditions) が急激に変動し、我々の時間と空間の感覚は、テクノロジーによって激変されている。そのような時代にこそ、社会にはグッドワーカーが必要とされるのである。グッドワークが存在するならば、残念ながら、倫理面での責任を欠くバッド・ワーク (Bad Work) や、妥協的な仕事 (Compromise Work) も存在する。

我々は日々様々な誘惑に向かいあいながら、専門家としての仕事を成し遂げていくが、いかにグッドワーカーになるのか。卓越性に優れていたとしても、金銭的成功のみに目のいく悪い仕事 (Bad work) や妥協的な仕事も多い。ガードナーらは、米国人のみならず、我々現代人の生き方にも、心の変革の時期がきていることを伝えようとしており、まずは自分たちの仕事に向き合うことから始めようと考えている。このようなグッドワークの概念は、簡単にはわか

りにくい点のあること、わが国では興味を持つ人がいないのか、どの分野でもほとんど研究の対象ともされていないのが実情である。MI理論で米国および世界中を虜にしているガードナーがやっていることは、先を読み、メッセージが込められているだけに、グッドワーク・プロジェクトをできる限り解説してみたい。

## II グッドワークを考えだした3人の学者たちとその関連性

### 1. グッドワークの概念が生まれた経緯

ガードナーは、1994年9月～1995年6月のアカデミック・イヤーを、サバティカル（研究者に与えられる研究休暇）にあて、スタンフォード大学の行動科学高等研究所（CASBS: Center for Advanced Study in the Behavioral Sciences）のある、カリフォルニア州パロアルト（Palo Alto）で過ごしている。同時期、チクセンミハイも同研究所で過ごしており、この時、サバティカルでスタンフォードに滞在したのが、後に「グッドワーク」の共同研究をはじめきっかけとなったのである。彼らは、西海岸の気候の良いパロアルトで別々な研究に取り組んでいたが、同じパロアルトにあるスタンフォード大学のデーモンもよく集まっては、雑談や研究について語り合っていた。（一年後、チクセンミハイは、『創造性について』<sup>3)</sup>を著し、ガードナーは『創造性する精神』<sup>4)</sup>を出版している。）

ガードナーは、個人と社会における価値判断の問題に取りつかれていた。ガードナーが考える、グッド・ワーカーと呼べる人たちは、新聞社主のキャサリン・グレアム、チェロ奏者のパブロ・カザルス、環境問題をいち早く問題としたレイチェル・カーソン、科学者のジョナス・ソーク、野球選手のジャッキー・ロビンソン、ジョン・ガードナー（ガードナーとは親戚でない）である。これらの人々のように、倫理観に裏打ちされたグッドワーカーとそうでないバッドワーカーになる分れ道は何なのであろうか。

ある日の午後、3人が、我々は、それなりの仕事をしてきたが、世界の前途を思うと、何か社会に対して慈善的な仕事はできないものか。現実には技術的に優秀であるだけでなく、倫理的、道徳的に責任のある仕事をしている人も多くみられる。時代は、テクノロジーの進歩によって、われわれの時間、空間の感覚が激変している。そのような時代であるからこそ「グッド・ワーカー」を必要とするのではないか。個々人の倫理観の持分の大小はあるものの、倫理面で責任を持とうと努力する人と、金銭的、世間的成功や権力しか視野にない人とのあいだには明らかに違いがある。能力や利益が先走りするだけではない、倫理観がもう少し心の変革に密接に結びつくような研究は出来ないもの

であろうかと考えたのであった。そこで、3人は、倫理的、道徳的に責任のある仕事についてのグッドワークを研究してみようという結論に達したのである<sup>5)</sup>。

### 2. ガードナーの専門性と研究

次に、3人の学者たちの専門分野、これまでの研究内容についてふれておこう。

ガードナーは、（ガードナーについては、著者の他の論文等と重複するので、簡単に説明させて頂く<sup>6)</sup>）1967年のハーバード・プロジェクト・ゼロ設立時より、中心的な研究者として、子どもの芸術的能力の発達、創造性について研究をしてきた。最近、米国で出版された、『Fifty Modern Thinkers of Education（近代教育思想家50人）』<sup>7)</sup>という文献には、ガードナーは、リー・シュールマン、オーセンティック・ラーニングで有名なリンダ・ダーリング・ハモンド<sup>8)</sup>などと並び米国の教育界においても最も影響力をもつ人物の一人として名を連ねている。

1983年、MI理論（多元的知能理論: Theory of Multiple Intelligences）<sup>9)</sup>を発表してからは、現在では世界的に支持され、米国はもとより、スウェーデン、ブラジル、シンガポール、イタリアなどMI理論に対して熱狂的な国も多くなり、近年、ガードナーは、世界中を飛び回り、各地で講演が催されている。もっとも熱狂的な受け入れは中国で、一回の講演に一万近くが集まるのだという。一夫婦間の子ども数が制限されている中国では、8つの知能の中から、その子にあった指導法を見極め、適切に知能を伸ばす教育を与え、より有利な職業につかせてやりたいという親心が働いているようである。ガードナーと話した際、「私の理論があまり受け入れられてないのは、フランスと日本くらいである」といわれた。フランスは、他国の動向などに興味を持たぬ国民性がその理由であろう。日本は、なぜかと私に聞かれたが、これには、答えに困ってしまった<sup>10)</sup>。

### 3. チクセンミハイの専門性と研究

ミハリイ・チクセンミハイの研究テーマは、ガードナーとのいくつかの偶然も見いだせる。まず、両者は心理学者であるが、博士論文の研究テーマは、両者ともに創造性を扱ったものであった。その後の研究テーマも一貫して芸術的能力の発達、創造性についての研究など非常に似通っているのである。最初は、見ず知らずの両者であったが、研究の接点から出会いがあり、意気投合し、長年ガードナーとは良い影響を与えあっている研究仲間である。

チクセンミハイは、シカゴ大学で長年教鞭をとった心理学者であるが、動機づけに関する「フロー（flow）」理

論<sup>11)</sup>で有名である。「フロー」は、生活に意味付けと楽しさを与える、強い没入経験を表現する概念である。フロー・モデルの基本的構造は、行為の中に含まれる挑戦水準が、行為者の技能水準を上まわれば心配や不安が生じ、その逆の場合には退屈が生じるのである。我々のこのようなダイナミックな状態、全人的に行為に没入している時に人が感じる包括感覚をフローと呼ぶ。フローは、ある種の活動の中で最も容易に経験される。ロック・クライミング、チェス、バスケット・ボールなどのゲームは明らかにフロー活動であり、遊びは優れてフロー活動をもたらす経験である。また、チクセンミハイの創造性理論は、DIFIモデル(Domain-Individual-Field Interaction Model)と呼ばれるものである。過去に文化に蓄積された知識の集合体であるドメイン(Domain)、ドメインから知識を獲得し創作を行う個人(Individual)、個人を評価するフィールド(Field)の3領域から創造性は生まれるとしたもので、ガードナーも「創造性理論」の研究の際、枠組み設定として、個人、ドメイン、フィールドを用いている<sup>12)</sup>。

同じくグッドワーク研究においても個人、ドメイン、フィールドの枠組み設定が取り入れられている。

#### 4. デーモンの専門性と研究

もう一人の著者であるウィリアム・デーモン(William Damon)は、スタンフォード大学教授で、平和研究で有名なフーバー研究所特別研究員である。教育学および人間の道徳性の発達について研究を進めてきた。ガードナーとは、ハーバードの学部での同窓生である。コールバーグの教え子キャロル・ギリガン(1977)が道徳性には女性特有の、思いやりや、責任を含んだ男性とは異なった発達を遂げることを見いだした研究で有名であるが、デーモンは、道徳性における公正概念の発達(公正発達理論とも呼ばれる)で有名である。子どもの社会的行為での規則、道徳性の一側面として公平や正義観を研究してきた。デーモンの考えは、ピアジェやコールバーグの道徳性の行為と判断の関係に関する知見とは一線を画するもので、実際の分配行動に関わる場面では、仮説的に公正な分配を求められた場面より、自己の利益が介在し実際の分配行動基準の発達を遅らせていることを見だしている<sup>13)</sup>。自己利益、欲求と他者の期待の間の葛藤解決において分配的正義(distributive justice)の基準の発達段階を提唱している<sup>14)</sup>。

デーモンは、近年、青少年の道徳性の教育に精力的にとりこんでおり、2005年3月に来日し、関西学院大学ロースクール主催の第一回国際シンポジウム「正義は教えられるか」に基調報告者として「青少年の成長における最新の研

究成果と、ロースクール教育の関わりについて」報告している<sup>15)</sup>。

また、デーモンの考えでは、グッドワーク・プロジェクトの活動を通じて、若者が職場、家族、教師、そして社会の中など各発達段階において道徳的に考える行動が、広い社会的な世界とダイナミックな関係で成長することを強調している。デーモンは、グッドワーク・プロジェクトの活動を通じて、若者が職場、家庭そして社会の中で成長する過程で、道徳性をどのようにして養っていくのかを研究してきた。デーモンの考えでは、道徳的に考える行動が家族や広い社会的な世界とダイナミックな関係の中で成長するということを強調している。

### III グッドワーク研究のアプローチ方法

#### 1. 質的研究法による研究

グッドワークの一連の研究で、1996年から2006年にかけて、1200以上のインタビューを用いた調査が行われた。ジャーナリズムでのグッドワーク、遺伝子工学でのグッドワークの研究が始まりである。ジャーナリズムとメディアは、今世界で何が起きているのか伝えてくれ、遺伝子工学は、医学の進歩をになって、我々の体の中で何が起きているのか報告してくれる。しかし、著書『グッドワーク』の中で、ジャーナリズムでのグッドワークと遺伝子工学でのグッドワークの2つの領域が調査され比較されたのには別の理由もある。

両者の間には、グッドワークの概念を立証してくれることになる驚くほどかけ離れた理由が備わっていたのである。それについては、以下、質問のあとの分析結果をみて頂きたい。質的研究法では、一人ひとりインタビューをとる研究方法を用いることで、ジャーナリズムと遺伝子工学の核となる違いを際立たせることができる。まず、過去の先行研究を調査し、何が明らかにされていないかを確かめる。そこでRQ:リサーチ・クエスチョンを提示する。これまでの既存の研究で明らかにされたものでも、何が欠けているのかなど「知識のすきま」を明らかにするという方法である。問題と目的はデータの収集、分析の進み具合に並行してみえてくる。まず、質問を作成し、ジャーナリズムと遺伝子工学に関わる人々にインタビューを記録にとる。オープン・エンドな質問を作成することが求められる。グッドワークの研究で実際に用いられた質問を以下、一部紹介しておこう。

#### 2. ジャーナリストへの質問

質的研究法ではインタビューの質問の出来、不出来に

よって、実験結果にまで大きく影響する。まず、ガードナーらグッドワークで用いた、ジャーナリストへのインタビュー・プロトコルの例を以下にあげてみよう<sup>16)</sup>。各問いは、3つから8つずつあるが、紙面の都合上ここでは、一部を割愛させていただいた。

1. 「目標および目的 (Goals and Purpose)」についての問い

今あなたが成し遂げようと試みている仕事はどのような種類のものですか。

2. 「信条および価値観 (Beliefs and Values)」についての問い

あなたのどのような個人的信条が、偉業達成のために貢献しますか。

3. 「仕事のプロセス (The Work Process)」についての問い

あなたの仕事で何がもっとも誇りをもつことができますか。

4. 「領域での仕事でのポジティブ／ネガティブなプレッシャー」についての問い

あなたの目標の達成を難しくさせている理由は何ですか。

5. 「自己形成期の背景」についての問い

あなたの子どもの頃や青年期、現在の専門職におけるあなたのアプローチの方法で、最も顕著な影響を受けたと思われるあなたの観点を、思い出してください。

6. 「あなたの仕事の領域の展望」についての問い

あなたの仕事でどの範囲の仕事が好きで、どの範囲の仕事が嫌いですか。

7. 「倫理的基準」についての問い

ある人たちはあなたの仕事の領域は、今よりも以前にはもっと倫理的であったともいいますが、ある人たちはそう倫理的でもなかったといいます。あなたの経験からは、如何でしょうか。

3. 遺伝子工学の研究者への質問

次に、グッドワークで用いた、遺伝子工学の研究者たちへのインタビュー・プロトコルの例をあげてみよう<sup>17)</sup>。

1. 「インタビューのはじまる際」についての問い

・まず最初に遺伝子工学の研究領域で何があなたを引きつけましたか？

2. 「領域の状況／フィールド (分野): 過去、現在、未来」についての問い

・あなたの経験の中で何があなたの仕事に良かれ、悪しかれ最も影響を及ぼしましたか？

・あなたが尊敬する研究について教えてください。尊敬する研究で共通している特徴は何ですか？ あなたが尊敬できない研究で共通している特徴は何ですか？

3. 「恩恵と価値」についての問い

・どんな個人の信条、または、あなたの研究の中心的な価値において、あなたの仕事を導いてきたと言えるものはありますか？

・どのような経験や影響が、個人の信条や研究の中心的な価値 (上の質問できいた) で最も重要ですか？

・研究の中心的な価値について同僚たち (研究仲間) と同じですか、それとも異なりますか？

4. 「目標と責任」についての問い

・あなたの研究で、あなたがやっていること (つまり価値のあるあなたの研究を仕上げる本質) に意味を与える全てに関わる最も重要な目的またはゴールがありますか？これまでの研究で、あなたは矛盾する責任との間で葛藤など苦難はありましたか？

・その矛盾する責任との葛藤をどう乗り越えましたか？

5. 「機会と支持」についての問い

・あなたが幾度かゴールに達するのを援助したものは、それは何でしたか？

6. 「障害、プレッシャー、報酬」についての問い

・あなたが目的を達成するのを難しくしている理由は何ですか？

・あなたが働く場所で、あなたが向き合う最大のプレッシャーは何ですか？

7. 「自己形成期の背景」についての問い

・あなたの若い頃を思い出してください。現在の専門職におけるあなたのアプローチの方法やゴールを達成するのに、最も顕著な影響を受けたと思われるものは何ですか？

・あなたの研究に対するアプローチの方法で、あなたの家族から受けた影響はどのようなものですか？

・あなたの研究のアプローチに関して誰が最も大きな影響を与えましたか？

・あなたはどのように、今の職業を決定しましたか？

8. 「次世代を訓練すること」についての問い

・あなたにとって、若者に言語や行動を通して伝承していくのに何が重要ですか？

・あなたの専門領域で、あなたが若い研究者を訓練していくのに重要と考える研究内容の質はうまくいっていますか？

・どのように異なった方法で若い研究者を訓練するのですか？ あなたの領域で将来を約束された若者を見出す兆候、または、逆に警告のサインはみられますか？



#### 9. 「仕事における倫理問題」

- ・あなたの領域に対しての倫理的な不安を持ちますか？
- もし、あなたが心配する事柄があれば教えてください。
- ・どのように、あなたは彼らが操作するのか見たいでしょうか？
- ・その専門領域では、あなたにやる気をなくさせますか？
- ・彼らの行為を防ぐことに対する科学者責任は、何ですか？
- ・あなたの仕事で最も誇りにするものは何ですか？

#### 4. インタビュー後の分析結果からみえてきたもの

ジャーナリスト、遺伝子工学人たちへのインタビュー・プロトコルは、問いが同じではなく、その専門性にそって質問を作成していることがよく解る。

ガードナーたちが行った質的研究法について、もう少し説明を加えてみたい。発話というプロトコル・データ（被験者に語らせたテーマ）から、何を読むかが重要になってくる。

ここでの遺伝子工学、ジャーナリズムのように、2つの間を、比較検討することで、違いを際立たせることが重要となる。グッドワークの分野では、今日までにジャーナリズム、遺伝子工学でのグッドワーク以外でもビジネスでのグッドワーク等現在までに可成りの広い範囲で研究がなされてきている。

ジャーナリスト60人、遺伝子工学の研究者、遺伝子工学の会社の経営者56人、というように、100人以上に及ぶインタビューを2つの領域で行った結果、遺伝子工学に関わる研究者たちとジャーナリスト達の間には、はっきりした違いがみえてきたのである。

コード化（cording）による分析の結果、遺伝子工学に関わる研究者たち、遺伝子工学の会社の経営者も、研究の到達点を医療の進歩と長寿を願うという目的をモットーとしていた。

モラルの間われる、遺伝子操作、遺伝子組み換えに関しても、想像していた以上に遺伝子工学の研究者たちも会社の経営者たちも問題を抱いていなかった。このように、遺伝子工学の研究者たちはグッドワークをなすことに対して難しさを報告しなかった。一方、ジャーナリスト達は情報を、正確かつ公明正大に伝えるのが重要とされる反面、政治、芸能スキャンダル、セレブの情報などといった読者の好奇心に応えようとしていたり、視聴率に重きを置くような、グッドワークに反する両者の葛藤の中で仕事をしていることが浮かび上がってきた。ジャーナリズムと遺伝子工学の間には、グッドワークを立証するための驚くほどかけ離れた、かつ理想的なデータが備わっていたのである。今日、新聞社、雑誌社、テレビ局、ラジオ局の営業姿勢も、グッ

ドワークの概念に欠けた利益優先主義となっており、インターネットにもその陰が忍びよっている。

#### 5. 3つのM

自分なり、ある人なりが、グッドワーカーかどうか判断する方法として、ガードナーらは、「3つのM」を提案している。使命（Mission）、規範（Model）、ミラーテスト（Miller Test）である。まず「専門家としてのあなたの使命は何か」と問われる。自分の職業の使命は何なのか認識し、確認することが重要である。なぜ、その職業を選んだのか、その職業の社会への貢献には何があるのか。第2に、モデル（規範）である。我々はモデルとなる存在を求め、その存在を常に確認する。「あなたの専門領域でだれがモデルになっているのか」「規範となるモデルについては尊敬できる立派なモデルもあるであろうし、その逆にだれだれのようにはなりたくない」といったネガティブな役割を果たす悪いモデルも存在するのである。良い美術教師のモデルをみて、あなりたいと願うのと、あんな美術教師だけにはなりたくないといったものである。また、専門領域でのベテランは道徳的な行動のより具体的で実用的なモデルを持っている。第3は、ミラーテストである。鏡に向かって、自分はグッドワーカーであるか。自分の仕事に誇りをもっているか。グッドワーカーになるためには、何をすべきであるのかと、鏡を覗き込んで問いかける。定期的に自分に問いかけをすることが必要であるという。

#### IV 各分野のグッドワーク・プロジェクト

##### 1. 芸術のグッドワーク<sup>18)</sup>

芸術のグッドワークの研究は、演劇、ジャズ、ダンスの分野に至っている。ベテランについての演劇の研究では、35歳から80歳までの17人の演出家を含む、3人のプロデューサー、8人の俳優、7人の脚本家の35人からインタビューをとれた。特にこれらのグッドワークの研究では、アーティストの価値が現代の傾向によって、どのように挑戦されるのかを探求したり、それぞれのドメインのゴールや、アーティストの個人的な興味や目標はどのようなものかとか、アーティストが直面する障害を乗り越える方法などが調べられた。

##### 2. 医療のグッドワーク<sup>19)</sup>

医療のグッドワーク研究では、医療の研究における、今日のチャレンジを探求したともいえよう。1999年から、2006年にかけ、第一期、第二期、第三期に分かれて研究が行われた。第一期には20人の医師に、かれらの医療活動

に影響を及ぼしている傾向について意見を調査した。また、未来の技術、医療の商業化、医師と患者の関係を調査した。第二期は35人の医学部の教師と5人の内科医へのインタビューによって医学教育について調べた。特に、医療の専門家意識としての規範となる行動と態度について調査した。第三期50人の内科医、心臓外科のインターンにインタビューをとった。グッドワーカーの候補者としてすでに期待がかけられていた彼らであるが、保険業者からの金銭的プレッシャー、不正行為への脅威、医学と医学の技術面の進歩と自分の現況とのギャップ、医学部の卒業生の統計的変化など、並びくる負の要素に向かって防備を固めていることが分かった。

### 3. その他のグッドワークとグッドワーク・プロジェクト

グッドワーク・プロジェクトの使命は、「我々の社会の中で実践者にグッドワークの発生率を上昇させる方法を決定する」ことである。我々の社会の中でグッドワークの実践者にグッドワークの発生率を上昇させる方法を見いださせ、将来、グッドワーク・プロジェクトの実践を促進させるためのグッドワークの規範となるモデルを作成しようというのが、グッドワーク・プロジェクトの究極のゴールである。

グッドワーク・プロジェクトは、現在、カーネギー財団、フォード財団、スペンサー財団など米国においても権威のある財団の研究援助を受けて規模を年々大きくしていつている。これまでプロジェクト・ゼロが行ってきた、理論的研究をまず行い、次に実践的研究に応用していくスタイルをグッドワーク・プロジェクトも引き継いでいる。これらの一流の財団からの援助を長年にわたって受けていることは、意義のある研究で、成果も十分に評価されていることととれよう。

ウェンディ・フィシャマン (Wendy Fisherman) らは著書、『Making Good』<sup>20)</sup>を2004年、出版している。フィシャマンらは、特に若い人たちに、様々な分野の仕事を目指すなかで、グッドワークを実現させる試みを始めている。フィシャマンを中心とする「グッドワーク・プロジェクト・ツールキット」<sup>21)</sup>に参加することで、他者の共感を伴うような、高いクオリティと意義のある仕事を行う思考の変革と同時に勇気を与えるものであるという。ツールキットの参加者は、支持する専門家の「長所」をクリティカルな思考で問いかけ、ツールキット（「一組の道具」という意味からツールキットと名付けられている）を使用しながらグッドワークの能力を高めていこうとする試みである。このように、若い人たちが、自分の仕事を、グッドワークに仕上げるためのノウハウを学べる事が出来るよう工夫された教育的

なプログラムである。まだ始まったばかりの「グッドワーク・プロジェクト・ツールキット」に対しても、パウマン財団からの援助もあり、高い将来性と成果への期待が込められていることがみてとれよう。

## V MI理論と「道徳的知能」の存在について

ガードナーは、数年前お会いしたとき、「倫理のことはかなり考えている」といつていたが、あまり意味が分からなかったが、グッドワークを見渡すことで、その意味が分かった。ガードナーのMI理論には、現時点では、「道徳的知能」は、含まれていない。ガードナーは、MI理論に、道徳的知能を含めるかどうか考えたことが語られている<sup>22)</sup>。ガードナーは、知能であるかそうでないかを決定する際に、いくつかの条件を満たす必要があると考えている。道徳的知能について、「領域固有の発達」という点では、ほとんどの子どもは、2歳までに、正しいこと間違ったこと（善悪）の意識を発達させる。デーモンによれば、道徳的意識は、独特な発達の道筋を通る。

「シンボル体系の存在」では、数論理的知能は、数というシンボル、音楽的知能はリズムやピッチといった特有のシンボル体系の存在が存在する。長い歴史の中で、社会では道徳的な考慮を記号化するシンボル体系を発達させた。ほとんどの社会で裁判官や長老など特定の個人が、道徳的領域でシンボル体系を専門に扱ってきた。「進化と脳の部位」について発達心理学者は、公正さの意識は、人類という種における自然淘汰の結果であるという。また、ある種の精神病と社会病理は、正しさと誤りの意識が弱まることも関連しており、または、その意識が感情などのわき上がるものと分離することも関連しているという。

「脳損傷」については、『Intelligence Reframed』<sup>23)</sup>で述べられていないが、ウッドロー・ウィルソン大統領の、脳損傷後の政治決断の不明瞭さについて、『砕かれた心』<sup>24)</sup>に詳しくのべられている。

「特殊な個人」に関しては、並外れた認知的業績を示した人物の存在の有無である。ガードナーは、30人ほどの道徳的な能力に傑出した人物を調べたが、マハトマ・ガンディーは別格であるが、他の社会的には卓越した道徳性を示した多くの人々も残念ながら私生活では道徳的な無神経ぶりを示し、アインシュタインなどのように、「病跡学」を書くのがやさしい場合もある。傑出した創造者は、自分の領域内で許されることと許されないことについての、強く発達した感覚をもっているようである。こういう感覚の側面は、厳密に言えば道徳ではないという。カギとなるのは道徳的領域のスキルが考えられるかであり、ガードナー

の解釈では、道徳的領域の中心的な構成要素は、行動の主体として関与するという個人的な感覚である。つまり、「自分は他の人々に関して他者に還元できない役割をもっており、自分の他者への行動には、状況を分析した結果と、自分の意思の行使とが反映されねばならない」としており、道徳的知能を特定するのは、まだ議論の余地のあることを示唆している。道徳的知能は、まだ知能として位置づけられていないのである。

## VI おわりに

比較調査した分野の片方、遺伝子工学の研究者たちはグッドワークをなすことに対して難しさを報告しなかった。その反対に、ジャーナリスト達は、専門家としての才能と個人の倫理観のバランスをとることに神経とエネルギーを費やし、グッドワークをなすことに苦心していたのである。ジャーナリズムと遺伝子工学、両者の間には、グッドワークを立証するための驚くほどかけ離れた、かつ理想的なデータが備わっていたのである。また、グッドワークを実践している、卓越した3人、ガードナー、チクセンミハイ、デーモンによる見事な共同のグッドワークであるといえよう。

グッドワーク・プロジェクトは、さらに継続されているが、近年、デーモンは、コロムビア大学ジャーナリズム大学院<sup>25)</sup>の協力のもとにCCJ (Committee of Concerned Journalists) という良質なジャーナリズムを支えるための研修会を組織し、関西学院大学での国際シンポジウムで「正義は教えられるか」に基調報告者として来日したり、著書『The Moral Advantage: How to Succeed in Business by Doing the Right Thing』<sup>26)</sup>を2006年に出版し、ビジネスに向けて「正しいことを行いつつ成功する方法」といったグッドワークの教えを広めている。

チクセンミハイもまた、著書『Good Business: Leadership, Flow and Making of Meaning』<sup>27)</sup>でビジネスに向けての、グッドワークの教えを広めている。

ガードナーは、『Five Mind for the Future』<sup>28)</sup>を著し、5つのマインド(認識)「The Disciplined Mind」「The Synthesizing Mind」「The Creating Mind」「The Respectful Mind」「The Ethical Mind」とこれまでの集大成ともいえる著書を出版しており、3者それぞれに、グッドワークに関わりつつ独自の世界も切り開いていっていることがうかがえる。

「倫理観」や「道徳性」という言葉が入ると、固く重いという風潮の昨今であるが、今後、学校でも「徳育」という授業がはじまるが、グッドワークは「徳育」と近いもの

とも思える。MI理論で米国、世界中を虜にしているガードナーがやっていることには、常にメッセージが込められている。私には、グッドワークには日本という「徳」という概念が含まれているように思われてならない。

教育現場の美術教師、大学の美術教育研究者、美術館・博物館の教育部門など、われわれ美術教育にたずさわる者も、グッドワークということは、あまり考えたことがないだけに、そろそろ、グッドワークを考えながら自分の仕事を振り返る時期が来ているように思える。「徳」のない教師に、「徳」は伝えられない。大学教育における、グッドワークについては研究が始められているが、学校現場の教育におけるグッドワークについては、ほとんどまだ研究がされていなく、いずれは、教育における、グッドワークとは何かといった方向に向くと思われる。今後、美術教育のグッドワーク、美術教師のグッドワークについて研究を進めたいと考えている。

## 註

- 1) グッドワークは、Good Workではなく、2つの単語が繋がったGoodWork®という登録商標にしている。グッドワークの適切な日本語訳が見当たらないので、ガードナーらの考える倫理的側面や慈善事業的な意味合いが消されるので、以下そのまま「グッドワーク」を使用したい。
- 2) Gardner, H., Csikszentmihalyi, M. & Damon, W. (2001). *Good Work: When Ethics and Excellence Meet*. New York: Basic Books. 参照。
- 3) Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: HarperCollins.
- 4) Gardner, H. (1993). *Creating Minds*. New York: Basic Books.
- 5) Op. cit., 2) Preface VII-X. 参照。
- 6) 拙稿、芸術教育における認知的研究の成果と「理解のための教授法」の関連性—ハーバード・プロジェクト・ゼロによる「思考と理解への新しいアプローチ」における教育実践の諸相—『福井大学教育実践研究』2000年、第25号 pp.83-97.
- 7) Edit. Palmer, J., Cooper, D.E., & Bresler, L. (2002). *Fifty Modern Thinkers of Education: From Piaget to the Present*. New York: Routledge Published.
- 8) Darling-Hammond, L., Ancess, J. & Falk, B. (1995) *Authentic Assessment in Action*. New York: Teachers College Press.
- 9) Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York: Basic Books. ガードナーによれば、知能は、(1) 言語的知能、(2) 論理・数的知能、(3) 音楽的知能、(4) 空間認識知能、(5) 身体運動能力知能、(6) 対人的知能、(7) 個人内的知能、(8) 博物物的知能(8つ目は、1997年に追加)に分類できるとした。現時点では、「実存的知能」が検討中であり、ガードナーによれば知能は、8つとしている。
- 10) 著者は、一昨年、在外研究の機会を与えられ、かつての恩師ガードナーの下で研究をすることができた。その際、プロジェクト・ゼロの研究と実践を身近にみる機会があり、グッドワーク・プロジェクトについてもウィリアム・デーモン、ミハリィ・チクセンミハイとも実際に会えることができた。これらの幸運をいかしたく、できる限り自分の言葉でグッドワークを解説してみた。
- 11) Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row. (『フロー体験』今村浩明訳 世界思想社 1996年、359頁参照。



Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc., Publishers. (『楽しみの社会学』今村浩明 訳 思索社 1979年 65-67頁) を参照。

12) 拙稿, 「ハワード・ガードナーの創造性理論および米国における関係諸理論」『大学美術教育学会誌』平成9年度, 第30号 157頁～166頁。

13) Damon, W. (1988). *The Moral Child: nurturing Childrens natural moral growth*. New York: The Free Press. 渡辺弥生, 「第8章 公正発達理論」『道徳性心理学』日本道徳性心理学研究会編著1992年, 北大路書房 157-172頁。

14) 渡辺弥生, 「分配における公正観の発達」『教育心理学研究』1989年, 34, 84-90頁。

15) 関西学院大学ロースクール主催の第一回国際シンポジウム「正義は教えられるか」関西学院大学ロースクール法科大学院等専門 編 関西学院大学出版会 2006年 [http://d1hoki.kwansei.ac.jp/whats\\_new/article-20050128-100.html](http://d1hoki.kwansei.ac.jp/whats_new/article-20050128-100.html) 参照。

16) Op. cit. , 2) Appendix C, pp.263-266. 参照。

17) Op. cit. , 2) Appendix D, pp.267-271. 参照。

18) <http://www.goodworkproject.org/research/arts.htm>

19) <http://www.goodworkproject.org/research/medicine.htm>

20) Fischman, w., Solomon, B, Greenspan, D., & Gardner, H. (2004) . *Making Good: How Young People Cope with Moral Dilemmas at Work*. Cambridge: Harvard University Press.

21) グッドワーク・プロジェクト・ツールキットに関しては、<http://www.pz.harvard.edu/Research/GoodWorkTK.htm>

および <http://www.goodworkproject.org/toolkit> 参照。

22) Gardner, H. (1999). *Intelligence Reframed: Multiple Intelligences for the 21st Century*. New York: Basic Books. (松村 訳, 『MI:個性を生かす多重知能の理論』新曜社, 2001年, 98頁-110頁.)

23) Ibid., 101頁。

24) Gardner, H. (1974). *The Shattered Mind*. New York: Vintage Books. (酒井、大嶋訳『砕かれた心』誠心書房、1986年、)

25) コロンビア大学はニューヨーク市にあるが、このコロンビア大学ジャーナリズム大学院のみは、かつての出版業華やかしき頃のごりでもイリノイ州シカゴにあり、卒業生は一流のジャーナリストとして多く活躍しており、いまなお一流のジャーナリスト養成機関として有名である。

26) Damon, W. (2006). *The Moral Advantage: How to Succeed in Business by Doing the Right Thing*. New York: Berrett-Koehler Publishers.

27) Csikszentmihalyi, M. (2006). *Good Business: Leadership, Flow and Making of Meaning*. New York: Viking Books.

28) Gardner, H. (2006). *Five Mind for the Future*. Boston: Harvard Business School Press.

本研究は、文化庁在外研究員として2005年9月より2006年8月の一年間、米国ハーバード大学教育学大学院に滞在した成果をまとめたものである。

## A Study on GoodWork Project by Harvard Project Zero — Analytic Study on the Process of Forming the Concept of GoodWork —

IKEUCHI, Itsuro

University of Fukui

This study summarizes the achievements I had when I stayed at Harvard Graduate School of Education for a year from Sept. 2005 through Aug. 2006 as an oversea researcher dispatched by the Agency for Cultural Affairs. In Harvard Project Zero, Howard Gardner was mainly interested, by the time of 2006 through 2007, in the “GoodWork” studies including GoodWork Project. The notion GoodWork has never been seen so far in any of the fields like psychology and sociology. Authors are three scholars such as Gardner, William Damon of Stanford University and Mihaly Csikszentmihalyi of Claremont University. According to Gardner, GoodWork is meant “GoodWork is a work requiring the results which are not only superior technically but also responsible ethically as well as morally.” As opposed to GoodWork, there are bad workers and compromise workers including the journalists who broadcast doctored facts and scientists who ignore the differences from research paper or alter the data. GoodWork Project by these wise men of the era is an action on the part of scholars started by sensing something wrong in the absurdity across the world.

This discussion is to analyze the studies by the three scholars Gardner, Damon and Csikszentmihalyi and the process how the idea GoodWork has been formulated, and is also to verify how the idea of GoodWork is related to, and utilized in the fields such as medicine, education and arts in GoodWork Project.

Quantitative research utilizing statistics recently conceal themselves. However, the qualitative studies done by Gardner et al. came to play the main role in pedagogy and art education currently in the United States as well as psychological studies. In reality, though, the procedures implemented in the process of GoodWork studies will be examined based on Interview Protocol, etc.